



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

(Study Kasus pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo)

Skripsi

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik program
sarjana ekonomi**

Oleh :

Sofiana Lutfi

NIM:20510043

Dosen Pembimbing

M. Arif Rakhman,SE.,MM

NIDN:0614068702

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM

NIDN:0622047503

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo)

Oleh :

Sofiana Lutfi

NIM 20510043

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 18 September 2025

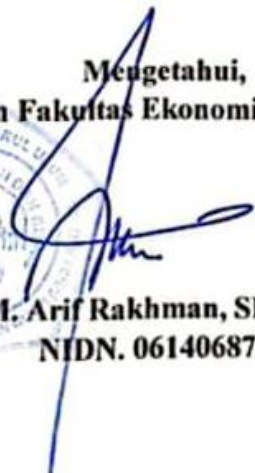
Dosen Pembimbing Utama


M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN. 0614068702

Dosen Pembimbing Pendamping


Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN : 0622047503

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN. 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION**

(Studi Kasus pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo)

Oleh :

Sofiana Lutfi

NIM : 20510043

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
tanggal 26 September 2025

Tim Penguji
Ketua



Pitaloka Dharma Ayu.S.E., M.BA
NIDN : 0617028803

Anggota



M. Arif Rakhman, SE., MM
NIDN. 0614068702

Anggota



Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN. 0622047503

ABSTRAK

Salah satu tantangan dalam organisasi yang sering ditemui adalah *turnover intention* anggota. Analisis terhadap niat untuk berpindah kerja yang dilakukan individu pada suatu organisasi berdasarkan sistem penilaian kepuasan, disiplin, dan komitmen menjadi tujuan dari penelitian ini. Terdapat beberapa faktor yang perannya memang berarti untuk mempengaruhi retensi keanggotaan dan stabilitas organisasi. Faktor itu ialah sistem penilaian kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Memahami hubungan antara faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur.

Peneliti memilih metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Teknik memperoleh sampel di penelitian ini dilakukan dengan acak berdasarkan berbagai peran di organisasi terkait. Pengumpulan datanya memanfaatkan kuesioner yang dirancang khusus agar keterlibatan dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat terukur. Perangkat lunak statistik dapat membantu untuk menganalisis datanya dimana menggunakan beberapa uji instrument data. Proses analisis data dikerjakan secara kuantitatif menggunakan alat analisis SPSS 26.

Temuan riset memperlihatkan pengaruh signifikan memang nyata diberikan oleh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi untuk *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar $-2.720 < -t_{tabel} 1.658$ dan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$ yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Disiplin kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $5.126 > t_{tabel} 1.658$ dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ yang artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $7.803 > t_{tabel} 1.658$ dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil pengujian variable independent secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 132.521 lebih besar dari F_{table} sebesar 3.07 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Diketahui hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,768. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 76,8 yang sisanya yaitu 23,2% dijelaskan oleh factor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

One of the common challenges faced by organizations is members' turnover intention. This study aims to analyze individuals' intentions to leave an organization based on the assessment system of job satisfaction, work discipline, and organizational commitment. Several factors play a significant role in influencing member retention and organizational stability. These factors include the job satisfaction assessment system, work discipline, and organizational commitment. Understanding the relationship between these factors can help organizations design a more structured human resource management strategy.

The researcher employed a survey method with a quantitative approach. The sampling technique in this study was conducted randomly based on various roles within the relevant organization. Data collection was carried out using a specially designed questionnaire to measure the involvement of job satisfaction, work discipline, organizational commitment, and turnover intention variables. Statistical software was used to analyze the data, applying several data instrument tests. The data analysis process was conducted quantitatively using SPSS 26.

The research findings demonstrate that job satisfaction, work discipline, and organizational commitment exert a significant influence on turnover intention. This is supported by the analysis results, which show that the t-value for the job satisfaction variable is -2.720 , which is less than the critical t-table value of -1.658 , with a significance level of $0.008 (< 0.05)$. This indicates that job satisfaction has a statistically significant effect on turnover intention. Furthermore, the work discipline variable yielded a t-value of $5.126 (> 1.658)$ and a significance level of $0.000 (< 0.05)$, signifying that work discipline has a significant positive influence on turnover intention. Similarly, the organizational commitment variable produced a t-value of $7.803 (> 1.658)$ with a significance level of $0.000 (< 0.05)$, indicating that organizational commitment also significantly affects turnover intention. The simultaneous testing of the independent variables resulted in an F-value of 132.521 , which exceeds the F-table value of 3.07 , with a significance level below 0.05 . These results confirm that job satisfaction, work discipline, and organizational commitment collectively have a statistically significant effect on turnover intention. The coefficient of determination (Adjusted R Square) was found to be 0.768 . This implies that 76.8% of the variance in turnover intention can be explained by the three independent variables studied—job satisfaction, work discipline, and organizational commitment—while the remaining 23.2% is attributed to other factors not examined in this research.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Organizational Commitment, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo)”. Sebagai syarat menyelesaikan Program Studi S1-Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Amir Mahmud, M.M.M.Pd I selaku Plt Rektor UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS juga dosen pembimbing.
3. Bapak Fajar Suryatama, S. Sos., SE., MM selaku Dosen Pembimbing.
4. Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA, selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis UNDARIS
5. Kepada pengurus dan seluruh anggota Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo.
6. Untuk kedua orang tua, adik, dan semua rekan yang sudah memberikan semangat setiap harinya dalam proses pengerjaan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan sebagai bahan masukan demi kesempurnaa skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan

Ambarawa, 18 September 2025



Sofiana Lutfi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hal apapun yang akan datang setelah ini, semoga skripsi ini membawa berkah. Tiada alasan lain segala perjalanan ini ditempuh, melainkan ridho Allah Subhanahu Wata’ala”
“Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat.”

QS. Al-Mujadila (58:11)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

1. Bapak Ibu penulis, Bapak Faizin dan Ibu Siti Amanah terimakasih untuk cinta dan pengorbanan yang tidak ada habisnya. Terimakasih atas doa yang selalu dipanjatkan sepanjang waktu sehingga melancarkan segala urusanku, dorongan semangat yang tidak pernah berkurang di situasi apapun bahkan saat gagal pun aku tetap jadi putri yang baik bagi kalian. Skripsi ini mungkin tidak akan sebaik ini tanpa ridho mamak dan bapak. Karya ini untuk kalian.
2. Untuk suamiku tercinta, Mas Wahadi. mas terimakasih sudah hadir selama proses skripsi ini. Tanpa supportmu, doronganmu, doamu mungkin aku tidak semaksimal ini dalam menyelesaikan skripsi ini. Ditengah semangat yang mulai hilang sebagai suami yang baik kamu berusaha membuatku bangkit lagi. Terimakasih mas sudah menjadi bagian dari karya ini dalam bentuk yang tidak terlihat namun berarti.
3. Untuk adik-adikku, Sifa, Shabira, Hasna, Ilham, Hilmi. Dek terimakasih sudah mendampingi mbak selama proses skripsi ini. Doa dan semangat yang kalian tuturkan memberikan energi yang sangat positif setiap harinya. Terimakasih kehadiran kalian yang membahagiakan dan dorongan kalian hingga mbak sampai pada titik ini.
4. Untuk pamanku Anas, terimakasih sudah membantu keponakanmu ini. Terimakasih sudah sabar membantu, memberikan waktu, juga segala doa hingga usainya skripsi ini.

5. Untuk sahabatku sejak awal perkuliahan. Nova Darul dan Fanisaro proses yang panjang ini tidak bermakna apapun tanpa kehadiran kalian. Suka duka dan keluh kesah yang kita lewati di UNDARIS tak terasa waktunya sudah hampir habis. Dorongan dan support kalian menjadikan setiap proses skripsi ini menyenangkan dilewati. Terimakasih sudah ada sejak awal hingga akhir ditengah masalah apapun yang timbul. Terimakasih sudah bersahabat hingga hari ini.
6. Untuk semua teman yang sudah membantuku. Terimakasih, sudah memberi motivasi, dukungan, juga semangat, hingga skripsi ini bias diselesaikan.
7. Terimakasih untuk diriku sendiri. Anak perempuan yang biasa disapa Fifi akhirnya bisa sampai di titik ini. Terimakasih sudah tetap melangkah meskipun segala masalah yang ada di jalan kadang membuat langkah itu melambat tapi terimakasih sudah tetap bertahan bagaimaa pun kondisinya. Terimakasih sudah berjuang, nyatanya hasil memang tidak mengkhianati usahanya. Tangis dan senyum yang hanya dirimu dan Allah yang tahu akan segera berbuah manis. Ridho Allah dan hal-hal baik menantimu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional.....	12
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kajian Pustaka.....	14
1. <i>Turnover Intention</i> (Y)	14
2. Kepuasan Kerja (X1).....	18
3. Disiplin kerja (X2).....	22
4. Komitmen Organisasi (X3)	26
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berfikir.....	34
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian.....	38
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	39
E. Sumber Data dan Jenis Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian	55
B. Deskripsi Responden.....	56
C. Hasil Analisis Data.....	60
D. Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3. 1 Uji T (Parsial).....	52
Gambar 3. 2 Uji F (Simultan)	54
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	68
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	69
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	70
Gambar 4. 4 Kurva Statistik Uji F	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	39
Tabel 3. 2 Uji Validitas Data	45
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi	47
Tabel 4. 1 Identifikasi Jenis Kelamin responden	57
Tabel 4. 2 Identifikasi Usia Responden	57
Tabel 4. 3 Identifikasi Pendidikan Responden.....	58
Tabel 4. 4 Identifikasi Status responden	59
Tabel 4. 5 Identifikasi Jadwal Pelatihan Responden.....	59
Tabel 4. 6 Identifikasi Pembagian Peran.....	60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Korelasi Berganda	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji t (parsial).....	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (simultan)	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	83
Lampiran 2 Identitas Responden.....	86
Lampiran 3 Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden	91
Lampiran 4 Tabulasi Data 120 Responden	93
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	106
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	110
Lampiran 7 Deskripsi Responden	111
Lampiran 8 Uji Korelasi Sederhana dan Korelasi Berganda	113
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Sederhana dan Regresi Berganda	114
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	115
Lampiran 11 Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F	116
Lampiran 12 Titik Presentase Distribusi r	117
Lampiran 13 Tabel Uji t.....	117
Lampiran 14 Tabel Uji F.....	119
Lampiran 15 Biodata Peneliti	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman yang semakin maju ini manusia berlomba-lomba dituntut kreatif menciptakan atau mengasah kemampuan yang ada pada dirinya sendiri, karena persaingan di bidang industri kreatif sangat ketat. Dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki manusia dapat menciptakan sebuah karya bernilai seni yang tidak hanya bertujuan untuk mencari keuntungan saja, akan tetapi juga dapat mengembangkan kreatifitas. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia (Ameliya & Widyatama, 2022). Pelatihan tersebut dapat mencakup berbagai bidang diantaranya pelatihan seni tari, seni musik, seni kerajinan dan seni teater. Keragaman seni yang ada di Indonesia ditandai dengan besarnya angka heterogenitas pada masyarakat Indonesia yang tersebar di seluruh wilayah di Indonesia mulai dari perkotaan hingga pedesaan (Wijaya et al., 2021). Salah satu tempat untuk mengembangkan dan menuangkan ide mengenai seni adalah sanggar seni.

Sanggar seni merupakan tempat mempelajari suatu seni yaitu untuk memperkenalkan dan mengembangkan seni (Hidayani, et al., 2017). Tempat ini biasanya identik dengan kegiatan belajar suatu kelompok masyarakat untuk mengembangkan ilmu atau bidang tertentu termasuk kesenian tradisional. Selain itu, sanggar juga merupakan bagian dari pendidikan nonformal yang biasa

diselenggarakan oleh masyarakat Dalam sanggar seni kita dapat mempelajari tarian, musik, vokal, teater, ukir, lukis, dan lain-lainnya (Amelia, 2013).

Kesenian kerakyatan telah mengalami perkembangan untuk dapat menyajikan tontonan yang menarik. Salah satunya ialah sendratari yang banyak diminati oleh berbagai kalangan khususnya di lingkungan masyarakat pedesaan. Sendratari sendiri adalah perpaduan antara seni, drama, dan tari yang dipentaskan secara bersamaan di atas panggung atau di hadapan orang banyak. Sendratari adalah tarian yang dibawakan dengan berlatar belakang sebuah cerita baik dilakukan oleh satu maupun beberapa orang penari (R.M. Soedarsono, 1978). Perkembangan sendratari tidak hanya dilihat dari gerak tarinya saja, namun dari segi iringan sendratari yakni musik juga mengalami perkembangan mulai dari alat musik yang digunakan, komposisi yang dimainkan dan bentuk penyajian pada setiap pertunjukan. Salah satu paguyuban sendratari yang telah mengalami perkembangan yakni terdapat di Kelurahan Pasekan Krajan Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang yang bernama Langen Sari Utomo.

Langen Sari Utomo didirikan pada tahun 1985, berangkat dari pertunjukan wayang dan ketoprak hingga kurang lebih tahun 2012. Pada awal tahun 2013, Langen Sari Utomo menekuni sendratari sampai saat ini. Paguyuban sendratari Langen Sari Utomo diketuai oleh Pitoyo yang merupakan warga asli Kelurahan Pasekan Krajan Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang. Pitoyo menjelaskan bahwa pada awalnya kesenian ini terbentuk hanya dibawakan oleh 15 orang penari, 5 orang pemain musik, dan 3 orang pengurus. Kini anggotanya

sendiri sudah mencapai kurang lebih 120 orang dari usia 7 – 69. Dilihat dari tahun ke tahun paguyuban Langen Sari Utomo terus terjadi pergantian hingga penambahan anggota, maka sesuai dengan hal tersebut banyak pula tantangan yang muncul seiring dengan perkembangan organisasi ini.

Salah satu tantangan dalam organisasi seni adalah *turnover intention* anggota. *Turnover intention* adalah niat keinginan seorang pekerja untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dengan sukarela serta melakukan pencarian pekerjaan yang baru (Kartono, 2017). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas anggota yang memiliki keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi, banyak faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* seperti adanya keinginan anggota untuk mendapatkan kesempatan berkarya yang lebih baik dari sebelumnya. *Turnover intention* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi sebuah organisasi, seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, pergantian karena faktor umur maupun pengunduran diri. Dalam setiap tahun, *intensi turnover* pada paguyuban Langen Sari Utomo mencapai lebih dari 20 orang atau sekitar 15% dari 120 anggota. Hal ini terjadi karena beberapa masalah seperti kegiatan yang kurang berkembang, keanggotaan kurang disiplin, koordinasi yang buruk, dan pergeseran tujuan utama organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu kelangsungan jalannya kegiatan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. (Waspodo et al., 2018) menyatakan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan dampak terhadap kualitas dan kemampuan dalam menggantikan individu yang keluar dari organisasi. Hal ini dapat merugikan organisasi, sebab kemungkinan

anggota yang keluar tersebut adalah orang yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman.

Tantangan lain yang pernah dihadapi paguyuban Langen Sari Utomo bahkan dunia yaitu adanya peristiwa pandemi COVID-19 yang berlangsung pada tahun 2020-2022. Dengan terjadinya peristiwa pandemi COVID-19 ini banyak organisasi yang mengalami masalah *turnover intention* lebih tinggi dari biasanya dikarenakan terjadinya penurunan produktivitas organisasi dan beberapa ada yang tidak dapat beroperasi sesuai dengan kebijakan pemerintah. Apalagi, pada saat itu sudah ditemukan beberapa anggota terkonfirmasi positif COVID-19. Hal ini membuat organisasi selama masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) berlangsung juga harus ikut menerapkan pengurangan jadwal kegiatan dan pelatihan dan membuat proses kolaborasi antar anggota sedikit terhambat karena mereka tidak bisa bebas berkomunikasi secara langsung. Kasus positif COVID-19 di organisasi tersebut paling banyak berasal dari golongan anak-anak dan remaja. Hal ini disebabkan di usia mereka yang masih aktif bersosialisasi, mereka paling banyak harus berkontak secara langsung dengan banyak orang. Tentunya, dengan resiko penularan yang tinggi ini menyebabkan anggota di organisasi tersebut merasa tidak tenang dan tidak puas. Pitoyo mengungkapkan banyak anggota paguyuban Langen Sari Utomo merasa tidak puas karena sedikitnya kegiatan selama PPKM pada era COVID-19. Hal ini tentu menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi karena mereka tidak puas atas pelatihan dan pementasan yang tidak maksimal.

Pitoyo juga mengemukakan bahwa banyak anggota yang merasa percuma dalam mengembangkan organisasi karena segala kegiatan dibatasi bahkan pemerintah melarang adanya pemetasan dengan dalih mencegah kerumunan masa. Jika hal ini terus menerus dibiarkan, maka ini dapat menumbuhkan keinginan anggota untuk mengundurkan diri dari organisasi. Berikut arsip data turnover anggota paguyuban Langen Sari Utomo dari tahun 2020 hingga tahun 2023.

Tabel 1. 1
Data Arsip Turnover Anggota Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo Tahun 2020-2023

	Jumlah anggota	Anggota masuk	Anggota keluar	Persentase turnover
2020	126	12	33	26%
2021	105	17	20	19%
2022	102	16	15	14%
2023	103	8	14	14%
Total	436	53	82	73%

Sumber : Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo

Sesuai dengan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa terjadi *turnover* pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo beberapa tahun berturut-turut dengan *turnover rate* yang bervariasi. Walaupun tingkat *turnover intention* selama 2 tahun terakhir lebih rendah, namun jika hal tersebut dibiarkan dikhawatirkan jumlah *turnover* pada tahun-tahun berikutnya akan bertambah. Apalagi, menurut Anas selaku pamong budaya, saat ini ditemukan cukup banyak organisasi yang berkembang dengan konsep yang hampir sama.

Terjadinya *turnover* anggota ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor yang saling keterkaitan.

Salah satu faktor yang diduga menyebabkan terjadinya *turnover* anggota yaitu dari kondisi ketidakpuasan yang bisa menyebabkan ketegangan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dari seseorang untuk meninggalkan organisasinya. Kepuasan kerja adalah sikap positif daya kerja, yang terdiri dari sentimen dan perilaku dalam bekerja dan menilai profesi seseorang sebagai penghargaan untuk mencapai sejumlah syarat skor tertentu dari suatu pekerjaan (Afandi, 2018). Pandangan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009) yang menekankan bahwa jika seseorang tidak diperhatikan, mereka akan merasa tidak puas dengan partisipasinya dan pada akhirnya memutuskan untuk berhenti atau meninggalkannya. Maka dari itu setiap organisasi sangat penting dan perlu untuk memperhatikan kepuasan anggota agar segala kemungkinan buruk yang dapat terjadi akibat ketidakpuasan dapat teratasi lebih dini, untuk mengelola tingkat kepuasan kerja dilakukan dengan melakukan pendekatan secara individu dan bisa juga dengan pendekatan secara organisasi. Berdasarkan permasalahan tingkat *turnover* anggota paguyuban sendratari Langen Sari Utomo faktor kepuasan kerja menjadi faktor yang paling penting untuk dibenahi lagi. Masalah yang ditemukan pada paguyuban Langen Sari Utomo adalah banyaknya anggota yang merasa pelatihan rutin menjadi sia-sia saat jadwal pementasan cenderung menurun. Hal ini menyebabkan beberapa anggota merasa tidak puas karena pelatihan yang mereka lakukan kurang mendapat penghargaan yang berwujud apresiasi.

Dengan diberikannya kepuasan yang baik seperti koordinasi yang tepat dan promosi yang bagus sehingga kegiatan terus berkembang, maka tingkat *turnover anggota* akan menurun, selain itu setiap anggota akan mendapatkan kepuasan yang cukup.

Selain masalah kepuasan kerja, disiplin juga diduga menjadi salah satu faktor adanya *turnover intention* pada paguyuban Langen Sari Utomo. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku haruslah sebagai bentuk penerimaan karyawan tersebut atas organisasi perusahaan tempatnya bekerja (Hutomo, 2020). Kedisiplinan adalah keadaan dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2015). Fenomena yang terjadi di paguyuban Langen Sari Utomo adalah ditemukannya masalah anggota yang terlambat bahkan tidak hadir dalam kegiatan pelatihan rutin terbilang cukup banyak. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi pergeseran waktu pelatihan karena menunggu kelengkapan anggota dan pementasan yang kurang maksimal akibat dari kurangnya waktu pelatihan. Seringkali hal ini terjadi karena koordinasi yang kurang matang, mis komunikasi, dan ketidak disiplin anggota itu sendiri. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hutomo dan Nawangsari (2020) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan maka mencerminkan kenyamanan sehingga mencegah terjadinya individu untuk meninggalkan perusahaan. Disiplin yang terbentuk dalam diri seseorang

merupakan cermin tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat mendorong semangat dan meningkatkan kualitas karakter individu secara pribadi.

Selain kepuasan kerja dan kedisiplinan, komitmen organisasi juga diduga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Busro (2018) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Griffin (2014) berpendapat bahwa, “*Organizational Commitment is a person's identification with and attachment to an organization.*” Hal tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu identifikasi dan keterikatan dari seseorang dengan suatu organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Dan jika komitmen tinggi maka sedikit alasan untuk tidak bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu lama. Bila tingkat komitmen meningkat, maka penempatan posisi dapat terjadi dan individu mendapatkan keanggotaannya kembali pada kelompok secara penuh, namun bila komitmen tidak dicapai maka individu akan melakukan penempatan posisi dengan cara keluar kelompok. Penelitian yang dilakukan Shobirin (2016) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sejak awal berdiri, Langen Sari Utomo berkomitmen untuk selalu menjunjung tinggi nilai tata krama dan menjaga *pakem* atau aturan baku setiap karakter tarian yang akan ditampilkan. Namun

seiring berjalanya waktu rupanya muncul pergeseran budaya karena semakin banyaknya jenis-jenis tarian yang semakin kreatif dan modern. Banyak dari generasi baru Langen Sari Utomo yang menginginkan diadakan pula pelatihan untuk tarian modern dengan tujuan agar pementasan tidak monoton hanya menampilkan seni tari dengan latar cerita rakyat saja. Gagasan ini memunculkan kesenjangan diantara anggota yang tetap berpegang teguh pada komitmennya untuk menjaga *pakem* karakter tarian yang ditampilkan dan merasa tarian modern cenderung mengurangi nilai tata krama yang sudah diajarkan oleh para perintis terdahulu. Hal ini disebabkan para sesepuh atau pendiri yang sudah menetapkan sejak awal, tidak akan mengganti ciri khas setiap tariannya sehingga hal ini menyebabkan ketidak nyamanan di dalam organisasi yang dapat menyebabkan beberapa anggota memutuskan untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa *turnover intention* pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo dipengaruhi beberapa faktor. Oleh sebab itu salah satu cara untuk meningkatkan kualitas dan perkembangan organisasi adalah dengan mengetahui hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi sehingga *turnover intention* tidak terlalu signifikan. Berdasarkan huraian tersebut penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo)"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka secara umum rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo ?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo ?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo secara simultan ?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas penulis dapat menyimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo.

4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi seni agar dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta menambah pengetahuan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada organisasi khususnya organisasi seni. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi pijakan dan *referensi* pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengembangan organisasi seni serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pihak organisasi

Penelitian ini dapat menjadi kajian dan saran bagi paguyuban Langen Sari Utomo dalam mengatasi masalah dan sebagai bahan evaluasi penyebab *turnover intention* yang cukup tinggi. Melalui penelitian ini organisasi dapat menganalisa pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

b. Bagi universitas

Penelitian ini dapat mendorong inovasi pengembangan pengetahuan dalam memecahkan masalah kompleks dalam masyarakat. Melalui penelitian ini, perguruan tinggi dapat berkontribusi dalam menciptakan perubahan positif dalam berbagai bidang.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami tulisan ini, penulis akan menjelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. *Turnover intention*

Turnover intention adalah niat keinginan seorang pekerja untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dengan sukarela serta melakukan pencarian pekerjaan yang baru (Kartono, 2017).

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif daya kerja, yang terdiri dari sentimen dan perilaku dalam bekerja dan menilai profesi seseorang sebagai penghargaan untuk mencapai sejumlah syarat skor tertentu dari suatu pekerjaan (Afandi, 2018).

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku haruslah sebagai bentuk penerimaan karyawan tersebut atas organisasi perusahaan tempatnya bekerja (Hutomo, 2020).

4. Komitmen organisasi

Komitmen Organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama (Busro, 2018)

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas, maka sistematika pembahasan dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah yang mendasar diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan atau penulisan.

BAB II : Landasan teori

Bagian ini berisi tentang landasan teori mengenai hal – hal yang ada dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian

Bagian ini membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, identifikasi responden, metode analisis data, hasil pengolahan data, dan pembahasannya.

BAB V : Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention pada dasarnya adalah keinginan seseorang untuk keluar dari satu organisasi ke organisasi yang lain, namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu perpindahan dari satu tempat ke tempat lainnya. Intensi keluar (*turnover intention*) diartikan sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari sebuah organisasi, *turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa sejumlah anggota yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Konsep *turnover intention* dalam beberapa studi sebelumnya ditemukan beragam istilah dan makna, yang pada intinya merupakan suatu proses tahapan dari sebuah ketidakpuasan kerja seseorang sebagai hasil sosialisasinya, yang pada akhirnya memunculkan keinginan untuk keluar atau meninggalkan organisasi, dan disertai upaya untuk mengevaluasi keinginannya dan mempertimbangkan biaya pengorbanan bila meninggalkan organisasi, sampai pada upaya-upaya mencari organisasi lain, sekalipun orang tersebut belum keluar dari organisasi tempatnya bernaung, atau pada akhirnya pun tetap memilih organisasi yang selama ini membesarkannya. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat

ini dan tersedianya alternatif lain (Riantini, 2021). *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan organisasi yang lebih baik (Mulia dan Supartha, 2018). *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Lestari dan Mujiati, 2018). Sedangkan menurut Zeffane (2014) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Turnover intention adalah niat keinginan seorang pekerja untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dengan sukarela serta melakukan pencarian pekerjaan yang baru, kartono (2017). Disintesis *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk berhenti dari organisasi dan memiliki rencana untuk meninggalkan organisasi atau tingkat dimana seseorang memiliki kemungkinan untuk mengundurkan diri yang dipengaruhi keinginan individu untuk perpindahan dari satu organisasi ke organisasi lainnya, yang tercermin dari dimensi berhenti berkontribusi, meninggalkan tanggung jawabnya, dan tidak memiliki masa depan yang baik.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover*

Dalam penelitian Kolompoy (2019) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1) Beban kerja

Beban kerja berkaitan dengan peran dan tanggung jawab, dimana memberikan nilai mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik diselesaikan pada waktu periode tertentu. Besarnya beban kerja menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan organisasi, karena setiap orang membutuhkan kenyamanan pada organisasinya.

2) Kepuasan kerja

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semakin tinggi tingkat niat untuk bertahan dalam organisasi. Seorang yang merasa puas, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari organisasi (Ramaswami dan Singh, 2003)

3) Disiplin kerja

Seseorang yang memiliki kesadaran untuk menaati semua peraturan dalam organisasi mencerminkan kenyamanan untuk

bertahan dalam organisasi yang juga mencegah terjadinya seseorang untuk meninggalkan organisasi.

4) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Komitmen yang kuat adalah bukti seseorang menerima nilai-nilai dalam organisasi kemudian hal ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap organisasi pada para anggota yang akan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

b) Indikator *Turnover Intention*

Seseorang biasanya akan menunjukkan perilaku tertentu yang mengindikasikan keinginannya untuk meninggalkan organisasi. Menurut Kartono (2017) indikator *turnover* terdiri dari tiga hal, yaitu:

1) Niat untuk keluar

Hal yang mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama beraktivitas dalam organisasi, biasanya diawali dengan perilaku absensi yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.

2) Pencarian pekerjaan

Keinginan seorang individu untuk mencari organisasi lain pada umumnya diawali dengan melakukan kegiatan atau pekerjaan diluar organisasi.

3) Memikirkan keluar

Hal yang dipikirkan individu sebelum mengambil sikap keluar, dia akan berpikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari organisasinya atau tetap berada di lingkungan lamanya.

c) Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention yang tinggi dapat menyita perhatian organisasi sebab dapat mengganggu kelangsungan kegiatan organisasi. Semakin tinggi *turnover* pada organisasi maka organisasi akan lebih sering mengalami pergantian dan perputaran. Ketika *turnover* tinggi, kegiatan organisasi dapat menjadi tidak stabil dan bahkan *terfragmentasi*. Lebih jauh lagi, tingkat *turnover* yang tinggi dapat menghambat inovasi dan pengembangan organisasi. Organisasi mungkin kesulitan mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga ketika anggotanya terus-menerus pergi. Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi dapat memengaruhi reputasi organisasi dan kemampuan untuk menarik bakat baru. Jika sebuah organisasi dikenal sebagai tempat yang sering mengalami pergantian anggota, hal ini dapat mengurangi minat kandidat kandidat potensial untuk bergabung,

2. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan atau mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi. Menurut Robbins (2018) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu organisasi yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa

karakteristik. Menurut Siagian (2015), meskipun kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, namun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Sumaryadi (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan yang akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan sesuatu dengan hasil atau ganjaran yang diterima nya. Menurut Badeni (2017), kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Berdasarkan pendapat ahli diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan elemen yang cukup penting dalam organisasi yang menjadi cara pandang seseorang baik bersifat negatif maupun positif.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap suatu kegiatan yang dirasakan sesuai dengan yang diinginkan, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan

demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak dalam aktifitasnya.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Afandi (2018) mengemukakan lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

b) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) meliputi antara lain:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Disiplin kerja (X2)

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara *objektif*, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu untuk menunjukkan kepada organisasi bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan waktu yang ditetapkan dalam bentuk positif maupun negatif. Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan yang berguna untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan dalam menaati semua peraturan organisasi maupun norma yang berlaku. Menurut Hartatik (2014) disiplin kerja adalah alat yang digunakan perusahaan dalam upaya mempertahankan *presensi* dengan hal tersebut pula membuat karyawan dapat menaati semua peraturan perusahaan sehingga rencana perusahaan yang telah ditentukan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Perilaku disiplin seseorang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi dibutuhkan untuk dibentuk, sehingga diperlukan pembentukan perilaku disiplin. Disiplin kerja merupakan kesadaran maupun kesiapan seseorang untuk menaati segala peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2021). Hermawati, dkk (2021) mengungkapkan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dari tugas-tugas yang diterimanya. Hal ini akan mendorong gairah dan semangat untuk mencapai tujuan dari organisasi, anggota, hingga masyarakat. Oleh karena itu para pemimpin diharapkan dapat memastikan para bawahannya untuk memiliki sifat disiplin yang baik. Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sarana komunikasi yang digunakan organisasi agar para anggotanya dapat memiliki kesadaran dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku sehingga seluruh visi dan misi organisasi dapat berjalan secara optimal.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1) Adanya tujuan yang jelas

Tujuan organisasi menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota organisasi yang bersangkutan. Kedisiplinan akan merujuk kepada tujuan organisasi. Dengan demikian agar disiplin anggota dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap individu.

2) Adanya peraturan

Peraturan yang dimiliki organisasi harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua anggota.

3) Perilaku kedisiplinan atasan

Anggota akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan organisasi, maka anggota akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka anggota tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4) Adanya perhatian dan pengarahan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap anggotanya akan menimbulkan kondisi bahwa setiap anggota merupakan bagian penting dari perorganisasi

5) Adanya balas jasa dan sangsi

Merupakan balas jasa yang diberikan kepada individu berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada anggota yang melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan oleh organisasi

b) Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Hutomo (2023) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Hasil kerja tepat waktu

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, Dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya. Dengan melaksanakan aktifitas tepat waktu, hal ini tidak akan membuang-buang waktu dan hal-hal selanjutnya bisa dilaksanakan sesuai jadwal sehingga seluruh kegiatan bisa berjalan lebih efektif dan efisien.

2) Patuh terhadap semua aturan

Seseorang dikatakan patuh apabila yang bersangkutan menerima baik kehadiran norma-norma ataupun dari suatu peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Mematuhi peraturan penting karena dapat menciptakan lingkungan organisasi yang tertib, aman, dan harmonis Peraturan dibuat untuk mengatur perilaku dan tindakan individu atau kelompok dalam suatu masyarakat atau organisasi, sehingga tercipta ketertiban dan keamanan.

3) Meminta izin bila tidak bisa hadir

Meminta izin adalah bentuk sopan santun sebelum melakukan sesuatu yang berkaitan atau mengganggu orang lain. Ketika seseorang dalam sebuah organisasi menyampaikan izin saat tidak bisa hadir, hal ini memungkinkan anggota ainya untuk menyesuaikan posisi dan tanggung jawab masing-masing tanpa menunggu kehadiran seluruh anggota.

4) Datang tepat waktu

Datang tepat waktu adalah bagian dari rencana yang harus ditepati. Hal ini berguna agar waktu yang ada tidak terbuang sia-sia dan mungkin saja akan banyak hal yang dapat diselesaikan lebih banyak jika tidak datang terlambat, sehingga kegiatan akan lebih produktif.

4. Komitmen Organisasi (X3)

Adanya keterlibatan seseorang pada sebuah kegiatan secara aktif merupakan suatu komitmen. Komitmen Organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama (Busro, 2018). Sonarita (2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan sekumpulan mental atau pekerjaan tertentu yang dasar dari proses ini disebabkan oleh *internalisasi atau melokalisasi* organisasi yang berarti penerimaan atas *spesifikasi* organisasi yang diinginkan. Komitmen organisasi menurut Spencer (2009) adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut. Menurut Robbins (2003), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya didalam organisasi. Menurut Marthis & Jackson (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana seseorang percaya dan mau menerima tujuan

organisasi dan akan tetap atau tidak meninggalkan organisasi. Kepercayaan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan bagian terbesar bagi keikatan organisasi (Robbins, 2007).

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi didorong dengan kondisi iklim organisasi yang nyaman bagi seluruh anggotanya. Disamping itu komitmen organisasional menyiratkan hubungan antar individu dengan organisasinya secara aktif. Karena seseorang yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa komitmen merupakan salah satu dasar bagi seseorang dalam melakukan sesuatu dimana komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu organisasi dan mencapai tujuannya.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Edison (2016) faktor-faktor komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan ataupun kondisi eksternal perusahaan. Komponen *internal* dan *eksternal* tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu sendiri. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut meliputi :

1) Faktor Logis

Seseorang akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki peran yang *strategis* atau karena faktor kesulitan untuk mencari organisasi lain yang lebih baik.

2) Faktor Lingkungan

Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3) Faktor Harapan

Memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4) Faktor Ikatan Emosional

Perasaan ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

b) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar dan referensi bagi peneliti. Walaupun mempunyai kesamaan tema tetapi terdapat perbedaan dalam titik fokus pembahasannya seperti subjek, objek, dan variabel penelitian. Berikut ini penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* yang telah banyak dilakukan oleh peneliti baik dari dalam maupun luar negeri yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaanya.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

N0	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	KESIMPULAN
1	Desko Kolompoy, Adolfina, Indrie Palandeng (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Kurnia Sukses	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 4. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 5. Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan

			komitmen organisasi secara simultan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Hafis Laksmiana Nuraldy, Guruh Dwi Pratama, Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 31,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 30,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. 3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 32,0% sedangkan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05.
3	I Gusti Ayu Putri Ari Melya Dewi, I Nyoman Mustika, Sapta Rini Widyawati (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar	1. Komitmen organisasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Komitmen organisasi Karyawan menurun maka akan diikuti dengan meningkatnya <i>Turnover Intention</i>

			pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya <i>Turnover Intention</i> pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. 3. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila <i>Job Insecurity</i> Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya <i>Turnover Intention</i> pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar .
4	I M. W. K. Jaya, Ni M. A. Widiastini (2021)	Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (PT Raditya Dewata Perkasa Singaraja)	1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan bagian <i>marketing</i> pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja, 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan bagian <i>marketing</i> pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja,

			3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan bagian <i>marketing</i> pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja, 4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>komitmen organisasi</i> pada karyawan bagian <i>marketing</i> pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singaraja
5	Wiwit Fatma Sulistia (2020)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Marketer PT. Akasha Wira International.Tbk Cabang Semarang	1. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> marketer PT.Akasha Wira International. 2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada marketer PT. Akasha Wira International. 3. Variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada marketer PT. Akasha Wira International. 4. Variabel disiplin kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada Marketer PT. Akasha Wira International.
6	Benedikta Neli (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Turnover	Komitmen organisasional tidak mempengaruhi <i>turnover intention</i> pegawai. Artinya, meskipun seorang pegawai tidak memiliki komitmen

		Intention Karyawan Pada PT. Bersama Mencapai Puncak	organisasional yang tinggi, hal tersebut tidak mempengaruhi <i>turnover intention</i> pegawai.
7	Dewi Mawadati , Asep Rokhyadi Permana Saputra (2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Hal tersebut ditunjukkan dari nilai probabilitas value $0,172 > 0,05$ dan nilai T hitung $1,380 < T$ tabel, maka dijelaskan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2024

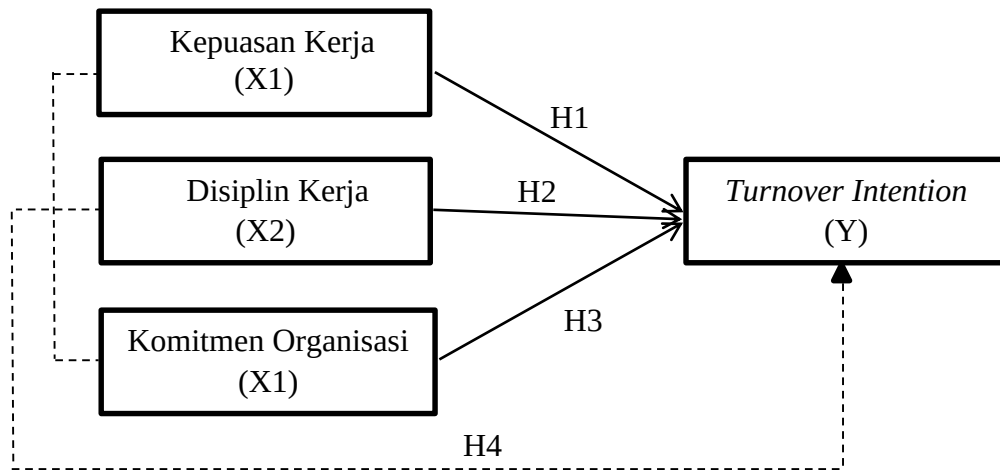
Dari penelitian terdahulu diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa penelitian terdahulu dengan yang diteliti penulis sekarang adalah perbedaan jumlah variabel yang diteliti terdiri dari empat variabel yaitu *Turnover Intention* (Y), Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Kerja (X3), populasi dan sampel yang diteliti. Adapun kesamaan antara penelitian terdahulu dengan sekarang sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat membantu peneliti dalam menentukan arah kebijaksanaan saat pelaksanaan penelitian. Kerangka penelitian ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan *variable* yang terlibat dalam hal ini.

Adapun variabelnya adalah kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Parsial : $\longrightarrow$

Simultan : $\cdots\cdots\cdots$

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2020)

Berdasarkan teori tersebut, hipotesis dari penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Kepuasan Kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y)

2. Hipotesis Disiplin Kerja

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

3. Hipotesis Komitmen Organisasi

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

4. Hipotesis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y)

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah *eksplanatori*, adapun tujuannya untuk mengetahui secara mendalam tentang permasalahan yang diteliti, yaitu pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Menurut Sugiyono (2016) penelitian *eksplanatori* adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis, orientasinya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan dan pengaruh antar variabel.

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pengukuran data dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang atau anggota organisasi yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo yang berada di Kelurahan Pasekan Krajan RT 01/ RW 01 Kecamatan Ambarawa. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut yaitu berdasarkan pengamatan, terdapat permasalahan dalam kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pada *turnover intention* di Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo.

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel Terikat

Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* yang selanjutnya diberi notasi Y.

b. Variabel Bebas

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau berubahnya variabel terikat/*dependent* (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

X1 = Kepuasan Kerja X2 = Disiplin Kerja X3 = Komitmen Organisasi

2. Indikator Penelitian

Tabel 3. 1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	<i>Turnover intention</i> (Y)	1. Niat untuk keluar 2. Pencarian pekerjaan 3. Memikirkan untuk keluar Kartono (2017)	Skala likert
2	Kepuasan Kerja (X1)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi (2018:82)	Skala likert
3	Disiplin Kerja (X2)	1. Hasil kerja tepat waktu 2. Patuh terhadap semua aturan 3. Meminta ijin bila tidak bisa hadir 4. Datang tepat waktu Hutomo (2023)	Skala likert
4	Komitmen Organisasi (X3)	1. Komitmen afektif (keterlibatan dalam organisasi) 2. Komitmen berkelanjutan (kesadaran akan kerugian) 3. Komitmen normative (rasa tanggung jawab) Kreitner dan Kinicki (2014)	Skala likert

Sumber: data diolah peneliti tahun 2024

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda

alam lain. Populasi dalam penelitian ini merupakan anggota Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo yang berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Mengacu pada pendapat tersebut peneliti menetapkan ukuran sampel dalam penelitian sama dengan jumlah populasi sebanyak 97 responden.

3. Teknik Sampling

Sampling merupakan pengambilan beberapa bagian secara acak dari populasi atau mengambil sebagian dari elemen yang terpilih untuk dijadikan sampel. Sampling dalam penelitian merujuk pada proses pemilihan sejumlah elemen atau anggota dari suatu populasi yang lebih besar untuk diobservasi, diukur, atau dijadikan subjek dalam penelitian.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi (Sugiyono, 2016)

E. Sumber Data dan Jenis Data

1. Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode kuesioner. Metode kuesioner ialah metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Penulis membagikan kuesioner pertanyaan kepada anggota organisasi untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan izin yang bertujuan untuk meminjam bukti-bukti aktifitas dan buku yang di gunakan untuk pencatatan jadwal setiap harinya.

2. Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

b. Data Kualitatif

Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Untuk mendapatkan data dari para responden, peneliti menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang berisikan sub-sub pertanyaan berdasarkan variabel peneliti. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan disertai penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *likert*.

Menurut (Sugiyono, 2016) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) skor 5
2. Setuju (S) skor 4
3. Kurang Setuju (KS) skor 3
4. Tidak Setuju (TS) skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab perumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan (Sujarweni, 2015). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji ini bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam

menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Untuk hasil uji validitas tidak berlaku secara universal. Artinya, bahwa suatu instrumen dapat memiliki nilai valid yang tinggi pada saat tertentu dan tempat tertentu. Akan tetapi, menjadi tidak valid untuk waktu yang berbeda atau pada tempat yang berbeda. Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \text{ positif} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid
- b. Jika $r_{hitung} \text{ negatif} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total
- N: Jumlah subyek penelitian
- $\sum x$: Jumlah skor butir
- $\sum y$: jumlah skor total
- $\sum xy$: jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor butir
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3. 2
Uji Validitas Data

Variabel	Item/Kode	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0.934	0.6319	0.000	Valid
	X1.2	0.844	0.6319	0.002	Valid
	X1.3	0.817	0.6319	0.004	Valid
	X1.4	0.831	0.6319	0.003	Valid
	X1.5	0.820	0.6319	0.004	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.692	0.6319	0.027	Valid
	X2.2	0.868	0.6319	0.001	Valid
	X2.3	0.897	0.6319	0.000	Valid
	X2.4	0.926	0.6319	0.000	Valid
	X2.5	0.926	0.6319	0.000	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.849	0.6319	0.002	Valid
	X3.2	0.892	0.6319	0.001	Valid
	X3.3	0.899	0.6319	0.000	Valid
	X3.4	0.795	0.6319	0.006	Valid
	X3.5	0.701	0.6319	0.024	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y.1	0.884	0.6319	0.001	Valid
	Y.2	0.957	0.6319	0.000	Valid
	Y.3	0.957	0.6319	0.000	Valid
	Y.4	0.850	0.6319	0.002	Valid
	Y.5	0.764	0.6319	0.010	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 26

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 26 dapat diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0.692 – 0.957 tampak bahwa r_{hitung} lebih besar dibandingkan $r_{tabel} = 0.6319$. Sehingga bias disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Menurut Nunnally (2016) suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut pendapat Sujarweni (2015) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrument (Cronbach Alpha)

k = Banyak pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

σ_t^2 = Total varian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya. Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26 dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan *reliability* disajikan sebagaimana pada tabel 3.3. berikut:

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0.895	0.70	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.911	0.70	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	0.884	0.70	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.929	0.70	Reliabel

Sumber: Data yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0.70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan reliabel.

3. Uji korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel (Ghozali, 2016). Korelasi dikatakan kuat jika nilai koefisien korelasinya mendekati 1 atau -1. Korelasi yang kuat menunjukkan hubungan yang erat antara dua variabel. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60-0, 799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Sumber : data sekunder, 2024

a. Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Nilai koefisien korelasi

y : Jumlah skor y (*turnover intention*)

x : Jumlah skor x (kepuasan kerja X_1 , disiplin kerja X_2 , komitmen organisasi X_3)

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua variabel bebas atau lebih dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} + r^2_{YX_3} - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{YX_3}r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , X_3 secara simultan dengan variabel Y .

4. Regresi

Regresi adalah sebuah metode statistik yang digunakan dalam bidang keuangan untuk menentukan atau menganalisis karakter hubungan antara satu variabel dependen dan serangkaian variabel lain atau *independent*. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2016).

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat

(Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linear sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (*turnover intention* Y)

X = variabel bebas (kepuasan kerja X₁, disiplin kerja X₂, komitmen organisasi X₃)

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linear berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = variabel *turnover intention*

X₁ = variabel kepuasan kerja

X₂ = variabel disiplin kerja

X₃ = variabel komitmen organisasi

a = bilangan konstanta

b_{1,2,3} = koefisien regresi

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menunjukkan seberapa baik model statistik memprediksi suatu hasil. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R Square*, nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

6. Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data untuk menguji asumsi atau dugaan sementara yang disebut hipotesis.

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2018). Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi. Langkah-langkah uji t menurut Priyatno (2018) sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif:

a) $H_0 : \beta_i = 0$; Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 (kepuasan kerja), variabel X_2 (disiplin kerja), dan variabel X_3 (komitmen organisasi) secara parsial terhadap variabel Y (*turnover intention*).

b) $H_a : \beta_i \neq 0$; Ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 (kepuasan kerja), variabel X_2 (disiplin kerja), dan variabel X_3 (komitmen organisasi) secara parsial terhadap variabel Y (*turnover intention*).

Dengan $i = \{1,2\}$

2) Menentukan t_{hitung}

3) Menentukan t_{tabel}

Dilihat dari tingkat signifikansi yaitu ($\alpha = 5\% = 0,05$) dengan derajat kebebasan $df = (n - (k - 1))$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen).

4) Kriteria pengujian

a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

5) Membuat keputusan

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas ($\text{Sig. } t < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diambil simpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X_1

(kepuasan kerja), X_2 (disiplin kerja), dan X_3 (komitmen organisasi)) secara parsial terhadap variabel dependent (Y (*turnover intention*)).

- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau nilai probabilitas ($\text{Sig. } t$) $\geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dapat diambil simpulan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent (X_1 (kepuasan kerja), X_2 (disiplin kerja), dan X_3 (komitmen organisasi)) secara parsial terhadap variabel dependent (Y (*turnover intention*)).



Gambar 3. 1
Uji T (Parsial)

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji F) adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersamaan terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengujian hipotesis ini langkah-langkah yang harus dilakukan menurut Priyatno (2018) yaitu :

1) Merumuskan hipotesis

- a) $H_0 : \beta_i = 0$; Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 (kepuasan kerja), variabel X_2 (disiplin kerja), dan variabel X_3

(komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel Y (*turnover intention*).

- b) $H_a : \beta_i \neq 0$; Ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 (kepuasan kerja), variabel X_2 (disiplin kerja), dan variabel X_3 (komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel Y (*turnover intention*).

Dengan $i = \{1,2\}$ 2

2) Menentukan F_{hitung}

3) Menentukan F_{tabel}

Dilihat dari tingkat signifikansi yaitu ($\alpha = 5\% = 0,025$) dengan df 1 (jumlah variabel -1) dan df 2 = (n-k-1) (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen).

4) Kriteria pengujian

a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

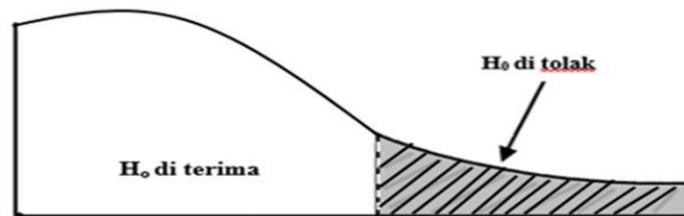
b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

5) Membuat simpulan

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (Sig. F) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diambil simpulan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent (X_1 (kepuasan kerja), X_2 (disiplin kerja), X_3 (komitmen organisasi)) terhadap variabel dependent (Y (*turnover intention*)).

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (Sig. F) $\geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dapat diambil simpulan bahwa secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel independent (X_1 (kepuasan kerja), X_2 (disiplin kerja), X_3

(komitmen organisasi)) terhadap variabel dependent (Y (turnover intention)).



Gambar 3. 2
Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Pada tahun 1985 di Desa Pasekan Kecamatan Ambarawa berdiri sebuah organisasi seni ketoprak yang bernama Langen Sari Utomo. Organisasi ini didirikan oleh sekelompok penduduk asli yang memiliki tujuan sama yaitu memeriahkan sebuah acara dengan karya seni tradisional. Seiring berjalanya waktu, ketoprak yang khas ditampilkan malam hari mengalami perkembangan dalam hal anggota, yaitu mulai banyaknya masyarakat golongan pelajar yang turut bergabung pada organisasi ini. Kemudian pada akhir tahun 2012 organisasi ketoprak ini mengalami perubahan menjadi sanggar tari dengan tujuan untuk memberi ruang kepada anak-anak peserta didik agar dapat bergabung dengan organisasi ini tanpa mengganggu aktivitas belajar mereka.

Sejak tahun 2013 Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo diketuai oleh Pitoyo yang merupakan warga asli Desa Pasekan Krajan Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang. Baik secara teknik penyajian, fungsi, maupun latar belakang cerita yang dibawakan, Langen Sari Utomo telah mengalami perkembangan dalam setiap penampilannya, dilihat dari beberapa aspek meliputi kisah, iringan dan tariannya. Perkembangan tersebut terjadi karena pola pemikiran masyarakat sekitar dan pendukungnya sendiri. Oleh sebab itu berbicara tentang perkembangan sebuah kesenian tidak bisa dipisahkan dari konteks masyarakat pendukungnya. Seiring berjalannya waktu Paguyuban

Sendratari Langen Sari Utomo dalam karya – karyanya telah mengalami perkembangan yang semakin baik.

Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo merupakan wadah untuk pemuda–pemudi di Desa Pasekan Krajan sebagai ruang belajar dan berkarya baik seni drama maupun gerak tari itu sendiri. Seiring perkembangannya Langen Sari Utomo kini telah menyediakan fasilitas berupa alat musik dan kostum yang dibutuhkan. Harapannya agar semua anggota mudah dalam menggarap komposisi aspek seninya menjadi penampilan seni versi Langen Sari Utomo yang dapat dinikmati masyarakat dan meninggalkan kesan yang baik bagi penyaji maupun penikmatnya.

B. Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah penyajian informasi mengenai karakteristik subjek penelitian, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan atau atribut lain yang relevan dengan topik studi. Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam sifat dan pola data yang dikumpulkan dari individu atau kelompok yang menjadi narasumber penelitian. Gambaran umum responden dalam penelitian ini disajikan pada uraian dan tabel berikut :

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi aktivitas masyarakat dalam kehidupan sosial, sehingga identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin sangat penting. Jenis kelamin dapat mempengaruhi persepsi dan cara berpikir seseorang antara laki-laki dan perempuan. Berikut tabel data berdasarkan jenis kelamin yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

Tabel 4. 1
Identifikasi Jenis Kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	73	61%
2	Perempuan	47	39%
Total Responden		120	100%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti tahun 2025

Berdasarkan data responden diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 73 orang atau 61%, dan responden perempuan berjumlah 39 orang atau 49%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keanggotaan Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo didominasi jenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden 73 orang dengan persentase sebesar 61%.

2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Umur responden akan mempengaruhi kematangan skill dan juga cara berpikir seseorang. Oleh karena itu identifikasi responden berdasarkan umur perlu dilakukan. Umur juga akan mempengaruhi perilaku dan juga sebagai gambaran tanggung jawab individu. Berikut data responden yang sudah dikumpulkan peneliti berdasarkan umur.

Tabel 4. 2
Identifikasi Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	<25 tahun	44	36%
2	25-40 tahun	57	48%
3	>40 tahun	19	16%
Total Responden		120	100%

Sumber : data diolah Peneliti tahun 2025

Kesimpulan dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden dibawah 25 tahun berjumlah 44 responden dengan persentase 36%, usia

responden antara umur 25 - 40 tahun berjumlah 57 responden dengan persentase 48%, usia responden diatas 40 tahun berjumlah 19 responden dengan presentase 16%.

3. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat pendidikan bertujuan untuk mengembangkan dan juga meningkatkan kemampuan intelektual seseorang. Adapun identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang sudah dikumpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 3
Identifikasi Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SD/MI	27	23%
2	SMP/MTS	23	19%
3	SMA/SMK/MAN	6	53%
4	S1	6	5%
Total Responden		120	100%

Sumber : data diolah Peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan responden yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pada pendidikan SD/MI berjumlah 27 orang dengan persentase 23%, tingkat pendidikan SMP/MTS berjumlah 23 orang dengan persentase 19%, tingkat pendidikan SMA/SMK/MAN berjumlah 64 orang dengan persentase 53%, dan tingkat pendidikan S1 berjumlah 6 orang dengan persentase 5%.

4. Deskripsi responden berdasarkan status saat ini

Identifikasi status digunakan untuk memahami kebiasaan dan budaya responden secara umum. Status memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kehidupan sosial seorang individu.

Tabel 4. 4
Identifikasi Status responden

No	Status Saat Ini	Jumlah Responden	Presentase
1	Belum Menikah	77	64%
2	Sudah Menikah	43	36%
Total Responden		120	100%

Sumber : data diolah Peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang belum menikah sebanyak 77 orang atau 64% dan responden yang sudah menikah sebanyak 43 orang atau 36%.

5. Deskripsi responden berdasarkan jadwal pelatihan setiap bulan

Jadwal pelatihan adalah seberapa sering setiap anggota mendapat pelatihan setiap bulan. Pelatihan menentukan pengalaman dan juga skill yang dimiliki oleh seseorang. Berikut data responden berdasarkan jadwal pelatihan yang sudah dikumpulkan peneliti.

Tabel 4. 5
Identifikasi Jadwal Pelatihan Responden

No	Jadwal Pelatihan	Jumlah Responden	Presentase
1	2 kali	80	66%
2	4 kali	40	34%
Total Responden		120	100%

Sumber : data diolah Peneliti tahun 2025

Berdasarkan tabel pelatihan responden diatas yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa 80 orang atau 66% responden melaksanakan pelatihan 2 kali dalam satu bulan, dan 40 orang atau 34% responden melaksanakan pelatihan 4 kali dalam sebulan.

6. Deskripsi responden berdasarkan pembagian peran

Pembagian peran akan mempengaruhi pemahaman tugas dan tanggung jawab seseorang . tanggung jawab dan pemahaman yang tinggi

tentu akan berdampak positif pada kualitas penampilan. Berikut data responden yang sudah dikumpulkan peneliti berdasarkan pembagian peran.

Tabel 4. 6
Identifikasi Pembagian Peran

No	Pembagian Peran	Jumlah Responden	Presentase
1	Pengiring	25	21%
2	Pemain	85	71%
3	Pembantu	10	8%
Total Responden		120	100%

Sumber : data diolah Peneliti tahun 2025

Kesimpulan dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah anggota sebagai pengiring ada 25 orang atau 21%, anggota sebagai pemain ada 85 orang atau 71%, dan tim pembantu berjumlah 10 orang atau 8%.

C. Hasil Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang sudah ditentukan sebelumnya. Analisis data data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 26 sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data dari hasil penyebaran kuesioner melalui berbagai analisis sebagai berikut :

1. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel dan seberapa kuat hubungan tersebut. Korelasi mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel.

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2),

komitmen organisasi (X3) secara parsial dengan *turnover intention* (Y) Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo. Hasil olah data menggunakan SPSS 26 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Kepuasan Kerja	Disiplin kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.829**	.846**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.829**	1	.819**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.846**	.819**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
Turnover Intention	Pearson Correlation	.708**	.807**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- 1) Korelasi sederhana variabel kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai korelasi sebesar 0,708 artinya hasil “kuat” dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799, dapat dilihat pada tabel 3.2. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan “kuat” terhadap *turnover intention*.
- 2) Korelasi sederhana variabel disiplin kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai korelasi sebesar 0,807 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang “sangat kuat” antara variabel disiplin kerja

terhadap *turnover intention*. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat dimana nilai 0,807 terletak diantara 0,80 – 1,00.

- 3) Korelasi sederhana variabel komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai korelasi sebesar 0,850 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang “sangat kuat” antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat dimana nilai 0,850 terletak diantara 0,80 – 1,000.

b. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan dengan *turnover intention* (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.768	.99179
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja				

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dinilai korelasi berganda dapat diketahui dari R sebesar 0,880 artinya hasil “sangat kuat” dengan interpretasi berada diantara 0,80 – 1,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terdapat hubungan “sangat kuat” terhadap *turnover intention*.

2. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Tujuan utamanya adalah untuk memprediksi, memahami bentuk, dan kekuatan hubungan antar variabel.

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.605	1.688		2.136	.035
	Kepuasan kerja	.833	.077	.708	10.883	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

$$Y = 3.605 + 0.833X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kepuasan kerja (X1) terhadap *turnover intention* dapat dituliskan $Y = 3.605 + 0.833 X_1$. Jadi dapat disimpulkan jika kepuasan kerja sama dengan satu satuan maka *turnover* akan naik sebesar 0.833.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.064	1.276		2.400	.018
	Disiplin kerja	.855	.058	.807	14.829	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

$$Y = 3.064 + 0.855 X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) dapat dituliskan $Y = 3.064 + 0.855 X_2$. Jadi dapat disimpulkan jika disiplin kerja naik satu satuan maka *turnover intention* menguat sebesar 0.855.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.521	1.168		1.303	.195
	Komitmen Organisasi	.936	.053	.850	17.529	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

$$Y = 1.521 + 0.936X_3$$

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y) dapat dituliskan $Y = 1.521 + 0.936 X_3$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel komitmen organisasi (X_3) bernilai 0.936, artinya jika komitmen

organisasi naik satu satuan maka *Turnover Intention* menguat sebesar 0.936.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) komitmen organisasi (X3) secara simultan dengan *turnover intention* (Y) Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.284	1.162		1.105	.271
	Kepuasan Kerja	-.296	.109	-.252	-2.720	.008
	Disiplin kerja	.467	.091	.440	5.126	.000
	Komitmen Organisasi	.774	.099	.702	7.803	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.284 - 0.296 X_1 + 0.467 X_2 + 0.774 X_3$$

1. Nilai (constant) sebesar 1.284 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) tidak mengalami perubahan maka *turnover intention* (Y), akan tetap sebesar 1.284 satu satuan.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah -0.296 . Yang berarti bahwa, apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi *turnover intention* dengan penurunan satu satuan yaitu sebesar 0.296 berlaku pula untuk sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0.467. Yang berarti bahwa, apabila disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi *turnover intention* dengan kenaikan satu satuan yaitu sebesar 0.467 berlaku pula untuk sebaliknya.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.774. Yang berarti bahwa, apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi *turnover intention* dengan kenaikan satu satuan yaitu sebesar 0.774 berlaku pula untuk sebaliknya.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan terhadap *turnover intention* (Y). Berikut ini adalah nilai

koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.768	.99179

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R-Square*) adalah sebesar 0.768. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 76,8% dimana sisanya yaitu sebesar 23,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

1) Uji t

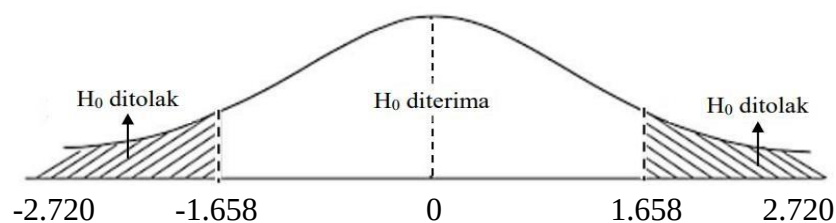
Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=2,5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $120 - 3 - 1 = 116$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.981. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.13:

Tabel 4. 14
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.284	1.162		1.105	.271
	Kepuasan Kerja	-.296	.109	-.252	-2.720	.008
	Disiplin kerja	.467	.091	.440	5.126	.000
	Komitmen Organisasi	.774	.099	.702	7.803	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

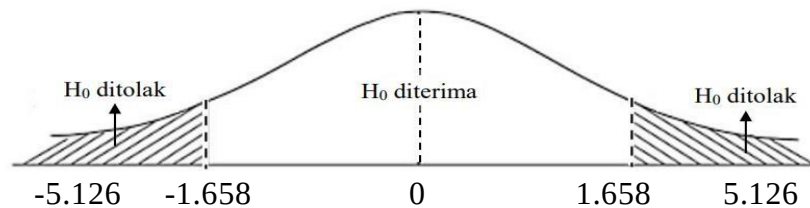
Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2.720 dengan nilai signifikansi sebesar $0,008$. Karena $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2.720 < -1.981$) dan nilai signifikan $< 0,025$, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y), atau dapat dikatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) terhadap *turnover intention* (Y).



Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

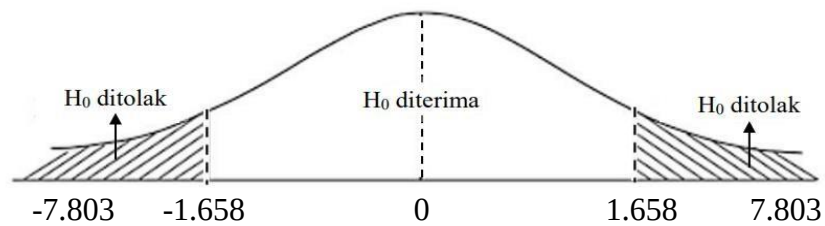
Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.126 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.981 ($5.126 > 1.981$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang kurang dari 0.025, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y), atau dapat dikatakan H_{02} dalam penelitian ini ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y).



Gambar 4. 2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.803 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.981 ($7.803 > 1.981$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang kurang dari 0.025, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y), atau dapat dikatakan H_{03} dalam penelitian ini ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi (X_3) terhadap *turnover intention* (Y).



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

2) Uji F

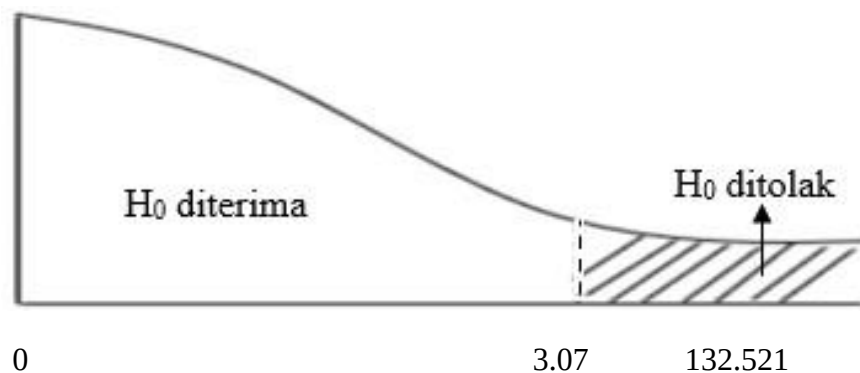
Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*. Uji f dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($df = 120 - 3 - 1 = 116$), sehingga diketahui F tabel memiliki nilai sebesar 3.07. Adapun hasil dari uji F dengan menggunakan aplikasi program SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.063	3	130.354	132.521	.000 ^b
	Residual	114.103	116	.984		
	Total	505.167	119			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 132.521 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 3.07 ($132.521 > 3.07$) dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin

kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H_{04} dalam penelitian ini ditolak dan H_{a4} diterima, yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.



Gambar 4. 4
Kurva Statistik Uji F

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS 26 dapat diketahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebagai berikut :

Kepuasan kerja adalah sikap positif daya kerja, yang terdiri dari sentimen dan perilaku dalam bekerja dan menilai profesi seseorang sebagai penghargaan untuk mencapai sejumlah syarat skor tertentu dari suatu pekerjaan (Afandi, 2018). Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar - 2.720 yang lebih kecil dari - t_{tabel} sebesar 1.981 ($- 2.720 < -1.981$) dan nilai signifikansi sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.025 yang berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) anggota

Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo dengan nilai korelasi 0.708 yaitu tingkat hubungan yang kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang terletak pada interval 0.60-0.799. Dengan demikian jika individu merasa kurang puas dengan organisasinya, maka *turnover intention* akan meningkat, tetapi jika individu mendapat kepuasan dengan organisasinya maka *turnover* akan menurun. Ketidakpuasan akan memicu ketidakstabilan kondisi emosional seseorang yang bisa mempengaruhi perilakunya dalam berorganisasi. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya semangat yang berpotensi menimbulkan rasa malas dan hilangnya tanggung jawab terhadap kegiatan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan” oleh Hafis Laksmana Nuraldy, Guruh Dwi Pratama, dan Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi (2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan *kontribusi* pengaruh sebesar 30,0%.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku haruslah sebagai bentuk penerimaan karyawan tersebut atas organisasi perusahaan tempatnya bekerja (Hutomo, 2020). Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan korelasi sederhana terhadap *turnover intention* dengan nilai korelasi sebesar 0,807. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sangat kuat dilihat dari interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak pada interval antara 0,80 – 1,00. Nilai t_{hitung} disiplin kerja (X2) pada penelitian ini

menghasilkan angka sebesar 5.126 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.981 ($5.126 > 1.981$) dan nilai signifikansi 0.00 yang kurang dari 0.025, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Disiplin kerja sangat penting untuk menjaga kestabilan dan perkembangan organisasi. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi cenderung lebih bertanggungjawab, konsisten, dan dapat menyesuaikan waktu. Hal ini berdampak positif terhadap suasana organisasi dan kurangnya kedisiplinan dapat menyebabkan keterlambatan, pelanggaran aturan, serta menurunnya kualitas sebuah organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (I Gusti Ayu Putri Ari Melya Dewi, 2023) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan menurunnya *Turnover Intention* pada PT. Monitor Sari Teknik Denpasar.

Komitmen Organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama (Busro, 2018). Dari hasil pengolahan data pada variabel komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dengan nilai korelasi sebesar 0,850. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan sangat kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, yaitu terletak pada interval nilai 0.80 – 1.000. Variabel

komitmen organisasi (X3) menghasilkan nilai t hitung sebesar 7.803 yang artinya memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel (1.981) dan memiliki nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,025 yang artinya bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara variabel komitmen organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dalam sebuah organisasi akan meningkatkan rasa bangga dan loyalitas anggota organisasi tersebut. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyastini (2021) dengan judul Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian *marketing* pada PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Singarja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) secara simultan atau secara bersama-sama, menunjukkan bahwa diperoleh hasil dari pengolahan data dari nilai F hitung sebesar 132.521. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) karena berdasarkan hasil pengolahan 120 data menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($132.521 > 3.07$). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya dengan adanya pemahaman tentang kepuasan kerja yang berhasil dicapai didapat dari penampilan yang optimal. Peningkatan disiplin kerja dan

komitmen organisasi juga diperlukan agar terciptanya lingkungan organisasi yang stabil, harmonis, dan berprestasi. Hasil dari uji koefisien determinasi (*Adj R Square*) menghasilkan nilai *Adj R Square* sebesar 76.8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 76.8% dan sisanya ($100\% - 76.8\% = 23.2\%$) 23.2% dijelaskan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja (X1) mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.708 yang berada dalam kategori “kuat”. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,833 dan mempunyai nilai t hitung sebesar $-2.720 < t \text{ tabel } -1.981$ dengan nilai signifikansi $0.008 < 0,025$. Hasil tersebut menyatakan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.807 yang berada dalam kategori “sangat kuat”. Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0.855 dan mempunyai nilai t hitung sebesar $5.126 > t \text{ tabel } 1.981$ dengan nilai signifikansi $0.00 < 0,025$. Hasil tersebut menyatakan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Komitmen organisasi (X3) mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.850 yang berada

dalam kategori “ sangat kuat”. Komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0.936 dan mempunyai nilai t hitung sebesar $7.803 > t \text{ tabel } 1.981$ dengan nilai signifikansi $0.00 < 0,025$. Hasil tersebut menyatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* dengan nilai R sebesar 0.880. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi, hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berada dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval 0,80-1,000. Hasil uji koefisien determinasi (*adj R Square*) memiliki nilai sebesar 76,8%, artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 76,8%, sisanya 23,2% dijelaskan variabel lain di luar penelitian ini. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar (132.521) $> F \text{ tabel } (3.07)$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

B. Saran

1. Seluruh anggota Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo diharapkan memberikan penampilan yang maksimal baik selama pelatihan maupun saat pementasan, menyingkirkan sifat egois demi kemajuan bersama agar

mendapat hasil terbaik dan apresiasi besar dari pemirsa sehingga kepuasan bisa didapatkan.

2. Seluruh anggota Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo diharapkan meningkatkan kesadaran dalam hal kedisiplinan untuk mewujudkan lingkungan organisasi yang semakin stabil dan teratur. Kemajuan sebuah organisasi tidak lepas dari kedisiplinan anggotanya.
3. Seluruh anggota Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo diharapkan konsisten dalam menjaga visi dan misi organisasi yang menjadi fondasi berdirinya organisasi. Tujuan sebuah organisasi bias dicapai berkat komitmen anggotanya untuk membuat organisasi semakin berkembang.
4. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan menambah wawasan mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi yang bias dikaji kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negri Jakarta*, 75.
- Ameliya, S., & Widyatama, U. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan *Turnover* Terhadap Produktifitas Karyawan Line 2 G2RN PT Omron. *Jurnal Bisnis Manajemen & Ekonomi (JBME)*, 20(1), 526–538.
- Anisa, Q., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 563–569.
- Ariyanto, Robyardi, E., & Heryati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), 20–36.
- Aulia Hidayani, K., Herianto, E., Sawaludin, S., & Zubair, M. (2023). Peranan Pemuda dalam Membentuk Civic Culture Melalui Sanggar Tari Rahayu Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 581–588. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1236>
- Aulia, Nurmutia, S., Wahyuningtyas, & Ratri. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) The Influence Of Work Discipline On *Turnover Intention* In CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM). *E-Proceeding of Management*, 10(2), 822.
- Azzizah, H., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Retail di PT. X. *Character: Jurnal Psikologi*, 05(02), 1–5.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyaniz, S., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 2226–2237. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.2030>
- Damayanti, W. A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Turn Over Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Tomo Food Industri Sumedang. *Jurnal Ekonomi*

Dan Bisnis, 1–9.

- Ghozali , I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Glori Elisabet, N., Indah, G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(1), 81–86. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Gusti Ayu Made Rina Widiyaniti, I Gusti Ayu Wimba, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayani, C., Kurnita, T., & Fitri, A. (2017). Tari Kreasi Panyoet Ratoeh Meutalo Di Sanggar Bilapasie Kecamatan Ingin Jaya Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Seni Drama, Tari Dan Musik*, 2(2), 117–124.
- Hutomo, Y. and Nawangsari, L. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Turn Over Karyawan
- Indrayani, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 6241–6270. <https://www.neliti.com/publications/243883/pengaruh-komitmen-organisasi-dan-stres-kerja-terhadap-turnover-intention>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.

- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196–208. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- May Handri. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada Pt Puri Wira Mahkota Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–15.
- Muharni, S., & Wardhani, U. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers Perdana (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Ningsih, T. (n.d.). *Turnover Intention Kartyawan Di Gerai Cabang PT.. 494*, 1–9.
- Pangendaheng, S. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Ruko Mapan Indah Bank Mayapada cabang Ruko Mapan Indah. *Agora*, 6(1).
- Pramuditya, A. M., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 36. <https://doi.org/10.26460/jm.v13i2.3587>
- Prawitasari, A. (2016). Ekombis Review-Andriyani Prawitasari. *Ekombis Review*, 177–186.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabardini, S. E., Wijono, D., & Fatimah, M. D. (2022). Menguji Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi antara Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 11(2), 239. <https://doi.org/10.30588/jmp.v11i2.904>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Sembiring, T. (2014). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Media Surya Produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(1), 1–13.

<https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1035>

- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, M. (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi kepala Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan. *WAHANA INOVASI VOLUME 7 No.2*, 7(9), 236.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha.
- Supriadi, K., Trang, I., Rogi, M., Valentino Supriadi, K., Trang, I., Helen Rogi, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2021). Analisis Faktor Faktor yang Menyebabkan Turnover Intention di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Yulianti, A., Rizal, S., Widhi, N. M., Niaga, J. A., Jakarta, N., Prof, J., & Siwabessy, G. A. (2020). Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention di Cafe Sesepeh Kopi Wilayah Jakarta Selatan. *Sentrinov*, 6(2), 189–195.
- Zahara Tussoleha Rony, Heri Fitriadi, & Warkianto Widjaja. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i1.133>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PAGUYUBAN SENDRATARI LANGEN SARI UTOMO

Yth. Bapak/Ibu Anggota Paguyuban sendratari Langen Sari Utomo
Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofiana Lutfi

NIM : 20510043

Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Dalam rangka riset atas pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention anggota paguyuban sendratari Langen Sari Utomo, saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner atau angket di organisasi saudara/i. Kerahasiaan identitas saudara/i dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kita semua kearah yang lebih baik. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan). Atas kesediaan saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sofiana Lutfi

PROFIL RESPONDEN

Lingkarilah pada jawaban pilihan yang paling sesuai denangan kondisi Bapak/Ibu pada saat ini.

- | | |
|------------------------|-----------------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | 4. Status saat ini |
| a. Pria | a. Belum menikah |
| b. Wanita | b. Sudah menikah |
| 2. Usia | 5. Jadwal pelatihan dalam sebulan |
| a. < 25 tahun | a. 2 kali |
| b. 25 – 40 tahun | b. 4 kali |
| c. > 40 tahun | c. 8 kali |
| 3. Pendidikan Terakhir | 6. Pembagian peran |
| a. SD/MI | a. Pengiring |
| b. SMP/MTS | b. Pemain |
| c. SMA/SMK/MAN | c. Tim pembantu |
| e. S1 | |

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban dari masing-masing pertanyaan yang menurut Bapak/ Ibu paling sesuai dengan pilihan, dengan memberikan kode checklist (✓) pada kolom-kolom jawaban yang telah disediakan.

B. KETERANGAN

SS: Sangat Setuju

S: Setuju

KS: Kurang Setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Turnover Intention						
1	Saya merasa puas dengan prestasi organisasi saya saat ini					
2	Saya tidak berniat untuk keluar dari organisasi ini.					
3	Saya tidak akan mencari kegiatan organisasi yang di tempat lain.					
4	Saya tidak pernah berfikir untuk untuk keluar dari organisasi ini.					
5	Saya tidak merasa ada organisasi lain yang lebih baik dari organisasi saya.					
Kepuasan Kerja						
1	Saya merasa puas dengan penampilan pementasan.					
2	Saya rasa penghasilan pementasan cukup memuaskan.					
3	Saya menganggap semua anggota memiliki hak yang sama untuk berkembang.					
4	Saya melihat seluruh fasilitas selalu diperhatikan kelayakanya agar memadai.					
5	Saya merasakan Kerjasama dan komunikasi yang baik dengan rekan saya.					
Disiplin Kerja						
1	Saya merasa pelatihan dan pementasan terlaksana sesuai waktu yang sudah dijadwalkan.					
2	Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku yang telah ditetapkan organisasi.					
3	Saya menggunakan pakaian yang sesuai dengan aturan organisasi.					
4	Saya meminta ijin bila tidak bisa menghadiri pelatihan.					
5	Saya hadir disanggar tepat waktu sesuai jadwal.					
Komitmen Organisasi						
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.					
2	Saya ingin terus tergabung dalam organisasi ini untuk waktu yang lama.					
3	Saya merasa beruntung menjadi bagian dari organisasi.					
4	Saya mendapat tugas yang sesuai dengan bakat dan minat saya.					

5	Saya memberikan penampilan yang maksimal selama pementasan.					
---	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Identitas Responden

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Status saat ini	Pelatihan	Peran
1	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
2	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
3	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
4	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
5	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
6	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
7	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
8	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
9	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
10	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
11	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
12	Perempuan	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
13	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
14	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
15	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
16	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
17	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
18	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
19	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain

20	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
21	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
22	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
23	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
24	Laki-laki	< 25 tahun	SD/MI	Belum menikah	2 kali	Pemain
25	Laki-laki	> 40 tahun	SD/MI	Sudah menikah	4 kali	Pemain
26	Laki-laki	> 40 tahun	SD/MI	Sudah menikah	4 kali	Pembantu
27	Laki-laki	> 40 tahun	SD/MI	Sudah menikah	4 kali	Pembantu
28	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
29	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
30	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
31	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
32	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
33	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
34	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
35	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
36	Perempuan	< 25 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
37	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	2 kali	Pemain
38	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	2 kali	Pemain
39	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	2 kali	Pemain
40	Perempuan	25 - 40 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	2 kali	Pemain
41	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	4 kali	Pembantu

42	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	4 kali	Pembantu
43	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	4 kali	Pembantu
44	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	4 kali	Pengiring
45	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMP/MTS	Belum menikah	4 kali	Pengiring
46	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
47	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
48	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	4 kali	Pemain
49	Laki-laki	> 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	4 kali	Pemain
50	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMP/MTS	Sudah menikah	4 kali	Pemain
51	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
52	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
53	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
54	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
55	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
56	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
57	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
58	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
59	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
60	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
61	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
62	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
63	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring

64	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pengiring
65	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
66	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
67	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
68	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
69	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
70	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pemain
71	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pemain
72	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pemain
73	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	4 kali	Pemain
74	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
75	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
76	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
77	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
78	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
79	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
80	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
81	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
82	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
83	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
84	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
85	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain

86	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
87	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
88	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
89	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
90	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
91	Laki-laki	< 25 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
92	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
93	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
94	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
95	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
96	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
97	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Belum menikah	2 kali	Pemain
98	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
99	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
100	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
101	Laki-laki	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
102	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
103	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
104	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
105	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
106	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
107	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain

108	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
109	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
110	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
111	Laki-laki	> 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pemain
112	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pembantu
113	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	2 kali	Pembantu
114	Perempuan	25 - 40 tahun	SMA/SMK	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
115	Perempuan	< 25 tahun	S1	Belum menikah	4 kali	Pemain
116	Perempuan	25 - 40 tahun	S1	Belum menikah	4 kali	Pengiring
117	Perempuan	25 - 40 tahun	S1	Sudah menikah	4 kali	Pengiring
118	Perempuan	25 - 40 tahun	S1	Sudah menikah	2 kali	Pembantu
119	Laki-laki	25 - 40 tahun	S1	Sudah menikah	2 kali	Pembantu
120	Laki-laki	25 - 40 tahun	S1	Belum menikah	2 kali	Pembantu

Lampiran 3 Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

No Responden	Kepuasan Kerja (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	4	5	5	5	24
2	4	4	3	5	5	21
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	5	4	22
5	4	4	4	5	5	22
6	5	5	4	4	4	22
7	2	2	2	2	2	10
8	5	5	5	4	4	23
9	5	5	4	5	5	24
10	4	4	4	3	5	20

No Responden	Disiplin Kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	5	5	5	23
2	4	4	4	5	5	22
3	5	4	4	4	4	21
4	4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	5	22
7	3	3	3	3	3	15
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	5	5	5	23
10	4	4	4	4	4	20

No Responden	Komitmen Organisasi (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	4	5	5	5	23
2	5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	5	5	22
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	5	5	4	4	4	22
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	4	4	23

No Responden	Turnover Intention (Y)					Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	4	4	4	4	21
2	4	4	4	4	5	21
3	5	5	5	4	4	23
4	3	4	4	5	5	21
5	4	4	4	5	5	22
6	5	5	5	5	4	24
7	2	2	2	2	2	10
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	4	4	23
10	4	4	4	4	4	20

Lampiran 4 Tabulasi Data 120 Responden

Responden	Kepuasan Kerja (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	3	4	5	5	21
2	5	4	4	5	4	22
3	4	5	5	5	4	23
4	4	5	4	5	5	23
5	5	4	4	4	4	21
6	4	5	4	5	5	23
7	4	4	5	4	4	21
8	4	5	4	4	4	21
9	5	4	4	4	5	22
10	4	5	4	4	5	22
11	4	4	4	5	5	22
12	5	4	5	5	4	23
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	4	3	4	4	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	4	5	4	4	4	21
26	5	4	5	4	4	22
27	5	4	5	4	4	22
28	4	5	4	4	4	21
29	5	4	5	4	4	22
30	4	5	4	5	5	23
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	4	5	4	5	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	4	20

39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	4	4	22
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	5	4	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	5	4	5	5	23
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	5	4	5	4	4	22
55	4	5	4	5	5	23
56	5	4	5	5	4	23
57	4	4	5	4	4	21
58	5	4	5	5	4	23
59	4	4	4	5	4	21
60	5	4	5	4	4	22
61	4	5	4	5	4	22
62	4	4	4	4	5	21
63	5	4	3	4	4	20
64	4	4	4	4	5	21
65	5	4	4	5	4	22
66	4	5	5	5	4	23
67	4	5	4	5	5	23
68	5	4	5	4	4	22
69	4	4	4	4	4	20
70	4	5	4	5	5	23
71	5	5	5	5	5	25
72	5	4	5	4	4	22
73	5	4	5	4	4	22
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	5	5	5	25
79	4	4	4	4	4	20

80	4	5	4	5	5	23
81	5	5	5	5	5	25
82	5	4	5	4	4	22
83	4	5	4	5	5	23
84	5	4	5	5	4	23
85	4	4	5	4	4	21
86	5	4	5	5	4	23
87	4	4	4	5	4	21
88	4	4	4	4	4	20
89	5	5	5	5	5	25
90	4	4	4	4	4	20
91	4	5	4	5	5	23
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20
94	5	5	5	5	5	25
95	5	4	5	4	4	22
96	5	4	5	4	4	22
97	5	5	5	5	5	25
98	4	4	4	4	4	20
99	5	4	4	5	4	22
100	4	5	5	5	4	23
101	4	5	4	5	5	23
102	5	4	5	4	4	22
103	4	4	4	4	4	20
104	5	4	5	5	4	23
105	4	4	5	4	4	21
106	5	4	5	5	4	23
107	4	4	4	4	4	20
108	5	5	5	5	5	25
109	4	4	4	4	4	20
110	5	4	5	4	4	22
111	4	4	4	4	4	20
112	5	5	5	5	5	25
113	4	5	4	4	4	21
114	5	4	4	4	5	22
115	4	5	4	4	5	22
116	4	4	4	5	5	22
117	5	4	5	5	4	23
118	5	4	5	5	4	23
119	4	4	5	4	4	21
120	5	4	5	5	4	23

No Responden	Disiplin Kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	4	3	4	5	21
3	4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	5	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	5	5	4	22
9	5	5	5	4	5	24
10	4	5	5	4	4	22
11	4	4	4	5	4	21
12	5	4	5	4	5	23
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	4	4	21
19	5	4	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	3	5	5	5	23
24	5	4	5	5	5	24
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	5	4	21
27	4	5	5	5	4	23
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	21
30	5	5	5	4	5	24
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	4	4	4	21
34	5	5	5	4	5	24
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20

37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	5	4	4	4	21
41	5	4	5	5	5	24
42	5	5	5	5	5	25
43	4	5	4	4	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	5	4	21
46	4	5	4	4	4	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	5	4	21
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	4	5	24
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	5	4	21
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	5	5	25
57	4	3	4	4	4	19
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	4	4	23
60	4	4	4	5	4	21
61	5	4	5	4	4	22
62	4	5	4	4	4	21
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	3	4	5	20
65	4	4	4	4	5	21
66	4	4	4	4	5	21
67	5	5	4	5	5	24
68	4	4	4	5	4	21
69	4	4	4	4	4	20
70	5	5	5	4	5	24
71	5	5	5	5	5	25
72	4	5	4	5	4	22
73	4	4	4	5	4	21
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20

76	4	5	4	4	4	21
77	5	4	5	5	5	24
78	5	5	5	5	5	25
79	4	5	4	4	4	21
80	5	4	5	4	5	23
81	5	4	5	5	5	24
82	4	4	4	5	4	21
83	5	5	5	4	5	24
84	5	5	5	5	5	25
85	4	3	4	4	4	19
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	4	4	23
88	4	4	4	4	4	20
89	5	5	5	5	5	25
90	4	5	4	4	4	21
91	5	5	5	4	5	24
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20
94	5	5	5	5	5	25
95	4	4	4	5	4	21
96	4	5	4	5	4	22
97	5	3	5	5	5	23
98	4	5	4	4	4	21
99	4	4	4	4	5	21
100	4	4	4	4	5	21
101	5	5	4	5	5	24
102	4	4	4	5	4	21
103	4	4	4	4	4	20
104	5	5	5	5	5	25
105	4	3	4	4	4	19
106	5	5	5	5	5	25
107	4	4	4	4	4	20
108	5	4	5	5	5	24
109	4	4	4	4	4	20
110	4	4	4	5	4	21
111	4	5	4	4	4	21
112	5	5	5	5	5	25
113	4	4	4	5	4	21
114	5	5	5	4	5	24

115	4	5	4	4	4	21
116	4	4	4	5	4	21
117	5	4	5	4	5	23
118	5	5	5	5	5	25
119	4	3	4	4	4	19
120	5	5	5	5	5	25

No Responden	Komitmen Organisasi (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	3	4	5	4	21
3	5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	5	4	22
5	4	5	5	5	4	23
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	4	4	4	21
8	4	4	5	4	4	21
9	4	5	5	5	4	23
10	5	4	4	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	5	5	23
13	4	4	5	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	4	5	5	24
20	5	5	4	5	5	24
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	3	19
26	4	4	5	4	4	21
27	3	4	4	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25

31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	5	5	24
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	4	5	5	24
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	4	5	5	24
42	5	5	4	5	5	24
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	5	4	4	21
55	5	5	4	5	4	23
56	5	5	4	5	5	24
57	5	4	5	4	4	22
58	4	5	5	5	4	23
59	5	5	4	5	4	23
60	4	4	4	4	5	21
61	4	5	4	5	4	22
62	3	4	4	4	4	19
63	4	4	4	4	5	21
64	4	5	4	4	4	21
65	5	4	4	4	4	21
66	5	4	5	4	5	23
67	5	4	4	5	4	22
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20

70	5	4	5	5	5	24
71	5	4	5	5	5	24
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20
77	5	5	4	5	5	24
78	5	5	4	5	5	24
79	4	4	4	4	4	20
80	5	5	4	5	5	24
81	5	5	5	5	5	25
82	4	4	5	4	4	21
83	5	5	4	5	4	23
84	5	5	4	5	5	24
85	5	4	5	4	4	22
86	4	5	5	5	4	23
87	5	5	4	5	4	23
88	4	4	4	4	4	20
89	5	5	4	5	5	24
90	4	4	4	4	4	20
91	5	5	4	5	5	24
92	4	4	5	4	4	21
93	4	4	4	4	4	20
94	5	5	5	5	5	25
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	5	5	5	5	5	25
98	4	4	4	4	4	20
99	5	4	4	4	4	21
100	5	4	5	4	5	23
101	5	4	4	5	4	22
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	20
104	5	5	4	5	5	24
105	5	4	5	4	4	22
106	4	5	5	5	4	23
107	4	4	4	4	4	20
108	5	5	5	5	5	25

109	4	4	4	4	4	20
110	4	4	4	4	4	20
111	4	4	4	4	4	20
112	5	5	5	5	5	25
113	4	4	5	4	4	21
114	4	5	5	5	4	23
115	5	4	4	4	4	21
116	4	4	4	4	4	20
117	4	4	4	5	5	22
118	5	5	4	5	5	24
119	5	4	5	4	4	22
120	4	5	5	5	4	23

No Responden	Turnover Intention (Y)					Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	4	4	5	4	22
2	3	4	5	5	4	21
3	4	4	5	4	4	21
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	4	5	5	24
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	5	5	24
10	4	4	2	4	4	18
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	3	4	19
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	5	4	5	23
16	4	4	4	4	4	20
17	5	4	5	4	4	22
18	4	4	4	5	4	21
19	4	5	4	5	5	23
20	5	5	4	5	5	24
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25

25	3	4	4	4	4	19
26	4	4	4	5	4	21
27	4	4	3	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	3	4	19
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	4	4	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	5	4	5	5	23
42	5	5	4	5	5	24
43	5	4	4	4	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	5	5	4	22
53	5	4	5	4	4	22
54	4	4	4	4	4	20
55	4	5	4	4	5	22
56	5	5	5	4	5	24
57	5	4	4	4	4	21
58	5	5	4	4	5	23
59	5	5	5	5	5	25
60	5	4	4	5	4	22
61	4	5	5	5	5	24
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20

64	5	4	4	4	4	21
65	4	4	5	5	4	22
66	4	4	5	4	4	21
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	5	4	5	4	4	22
76	4	4	4	4	4	20
77	4	5	4	5	5	23
78	5	5	4	5	5	24
79	5	4	4	4	4	21
80	4	5	4	4	5	22
81	4	5	4	5	5	23
82	4	4	4	4	4	20
83	4	5	4	4	5	22
84	5	5	5	4	5	24
85	5	4	4	4	4	21
86	5	5	4	4	5	23
87	5	5	5	5	5	25
88	4	4	4	4	4	20
89	5	5	5	5	5	25
90	4	4	4	4	4	20
91	5	5	5	5	5	25
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20
94	5	5	5	5	5	25
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	5	5	5	5	5	25
98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	5	5	4	22
100	4	4	5	4	4	21
101	5	5	5	5	5	25
102	4	4	4	4	4	20

103	4	4	4	4	4	20
104	5	5	5	4	5	24
105	5	4	4	4	4	21
106	5	5	4	4	5	23
107	4	4	5	4	4	21
108	5	5	5	5	5	25
109	4	4	4	4	4	20
110	4	4	4	4	4	20
111	4	4	4	4	4	20
112	5	5	5	5	5	25
113	4	4	5	4	4	21
114	5	5	4	5	5	24
115	4	4	5	4	4	21
116	4	4	4	4	4	20
117	5	5	5	5	5	25
118	5	5	5	4	5	24
119	5	4	4	4	4	21
120	5	5	4	4	5	23

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.089	.705**	.325**	.150	.650**
	Sig. (2-tailed)		.335	.000	.000	.102	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X1.2	Pearson Correlation	.089	1	.182*	.563**	.672**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.335		.046	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X1.3	Pearson Correlation	.705**	.182*	1	.314**	.077	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046		.000	.405	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X1.4	Pearson Correlation	.325**	.563**	.314**	1	.585**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	.150	.672**	.077	.585**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.405	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
Total	Pearson Correlation	.650**	.712**	.657**	.792**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.416**	.791**	.403**	.829**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.2	Pearson Correlation	.416**	1	.374**	.147	.333**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.109	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.3	Pearson Correlation	.791**	.374**	1	.360**	.600**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.4	Pearson Correlation	.403**	.147	.360**	1	.337**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.109	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X2.5	Pearson Correlation	.829**	.333**	.600**	.337**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
Total	Pearson Correlation	.907**	.629**	.828**	.586**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.458**	.233*	.597**	.605**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.2	Pearson Correlation	.458**	1	.243**	.818**	.600**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.3	Pearson Correlation	.233*	.243**	1	.236**	.235**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.010	.008		.009	.010	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.4	Pearson Correlation	.597**	.818**	.236**	1	.633**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3.5	Pearson Correlation	.605**	.600**	.235**	.633**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
Total	Pearson Correlation	.774**	.825**	.502**	.870**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

4. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.616**	.413**	.438**	.633**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
Y.2	Pearson Correlation	.616**	1	.395**	.654**	.983**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
Y.3	Pearson Correlation	.413**	.395**	1	.430**	.414**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
Y.4	Pearson Correlation	.438**	.654**	.430**	1	.639**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
Y.5	Pearson Correlation	.633**	.983**	.414**	.639**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
Total	Pearson Correlation	.773**	.898**	.670**	.783**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

Lampiran 7 Deskripsi Responden

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	73	61%
2	Perempuan	47	39%
Total Responden		120	100%

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	<25 tahun	44	36%
2	25-40 tahun	57	48%
3	>40 tahun	19	16%
Total Responden		120	100%

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SD/MI	27	23%
2	SMP/MTS	23	19%
3	SMA/SMK/MAN	6	53%
4	S1	6	5%
Total Responden		120	100%

4. Identifikasi Responden Berdasarkan Status

No	Status Saat Ini	Jumlah Responden	Presentase
1	Belum Menikah	77	64%
2	Sudah Menikah	43	36%
Total Responden		120	100%

5. Identifikasi Responden Berdasarkan Pelatihan

No	Jadwal Pelatihan	Jumlah Responden	Presentase
1	2 kali	80	66%
2	4 kali	40	34%
Total Responden		120	100%

6. Identifikasi Responden Berdasarkan Peran

No	Pembagian Peran	Jumlah Responden	Presentase
1	Pengiring	25	21%
2	Pemain	85	71%
3	Pembantu	10	8%
Total Responden		120	100%

Lampiran 8 Uji Korelasi Sederhana dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Kepuasan Kerja	Disiplin kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.829**	.846**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.829**	1	.819**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.846**	.819**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
Turnover Intention	Pearson Correlation	.708**	.807**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.768	.99179
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja				

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana dan Regresi Berganda

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja terhadap

Turnover Intention

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.605	1.688		2.136	.035
	Kepuasan Kerja	.833	.077	.708	10.883	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja terhadap

Turnover Intention

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.064	1.276		2.400	.018
	Disiplin Kerja	.855	.058	.807	14.829	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komitmen Organisasi terhadap

Turnover Intention

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.521	1.168		1.303	.195
	Komitmen Organisasi	.936	.053	.850	17.529	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.284	1.162		1.105	.271
	Kepuasan Kerja	-.296	.109	-.252	-2.720	.008
	Disiplin kerja	.467	.091	.440	5.126	.000
	Komitmen Organisasi	.774	.099	.702	7.803	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Lampiran 10.,Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.768	.99179
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja				

Lampiran 11. Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F

1. Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.284	1.162		1.105	.271
	Kepuasan Kerja	-.296	.109	-.252	-2.720	.008
	Disiplin kerja	.467	.091	.440	5.126	.000
	Komitmen Organisasi	.774	.099	.702	7.803	.000
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

2. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.063	3	130.354	132.521	.000 ^b
	Residual	114.103	116	.984		
	Total	505.167	119			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja						

Lampiran 12 Titik Presentase Distribusi r

r Tabel untuk df = 1- 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233

Lampiran 13Tabel Uji t

t Tabel Untuk Alpha α 5%

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228

df	0,05	0,025
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086

df	0,05	0,025
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042

df	0,05	0,025		df	0,05	0,025		df	0,05	0,025
31	2.040	1.696		61	2.000	1.670		91	1.986	1.662
32	2.037	1.694		62	1.999	1.670		92	1.986	1.662
33	2.035	1.692		63	1.998	1.669		93	1.986	1.661
34	2.032	1.691		64	1.998	1.669		94	1.986	1.661
35	2.030	1.690		65	1.997	1.669		95	1.985	1.661
36	2.028	1.688		66	1.997	1.668		96	1.985	1.661
37	2.026	1.687		67	1.996	1.668		97	1.985	1.661
38	2.024	1.686		68	1.995	1.668		98	1.984	1.661
39	2.023	1.685		69	1.995	1.667		99	1.984	1.660
40	2.021	1.684		70	1.994	1.667		100	1.984	1.660
41	2.020	1.683		71	1.994	1.667		101	1.984	1.660
42	2.018	1.682		72	1.993	1.666		102	1.983	1.660
43	2.017	1.681		73	1.993	1.666		103	1.983	1.660
44	2.015	1.680		74	1.993	1.666		104	1.983	1.660
45	2.014	1.679		75	1.992	1.665		105	1.983	1.659
46	2.013	1.679		76	1.992	1.665		106	1.983	1.659
47	2.012	1.678		77	1.991	1.665		107	1.982	1.659
48	2.011	1.677		78	1.991	1.665		108	1.982	1.659
49	2.010	1.677		79	1.990	1.664		109	1.982	1.659
50	2.009	1.676		80	1.990	1.664		110	1.982	1.659
51	2.008	1.675		81	1.990	1.664		111	1.982	1.659
52	2.007	1.675		82	1.989	1.664		112	1.981	1.659
53	2.006	1.674		83	1.989	1.663		113	1.981	1.658
54	2.005	1.674		84	1.989	1.663		114	1.981	1.658
55	2.004	1.673		85	1.988	1.663		115	1.981	1.658
56	2.003	1.673		86	1.988	1.663		116	1.981	1.658
57	2.002	1.672		87	1.988	1.663		117	1.980	1.658
58	2.002	1.672		88	1.987	1.662		118	1.980	1.658
59	2.001	1.671		89	1.987	1.662		119	1.980	1.658
60	2.000	1.671		90	1.987	1.662		120	1.980	1.658

Lampiran 14 Tabel Uji F

TABEL DISTRIBUSI F, $\alpha = 5\%$

df 2 (n – k – 1)	df 1 (k – 1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91

Lampiran 15 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

A. Data Pribadi

Nama : Sofiana Lutfi

Tempat, Tanggal Lahir : Kab Semarang, 11 April 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Gondoriyo RT01/ RW04, Kec. Jambu, Kab.
Semarang

Telepon/Hp : 08816649447

Email : sofianalutfi123@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan formal

1. TK Proklamasi
2. SDN Gondoriyo
3. SMPN 2 Ambarawa
4. SMAN 1 Ambarawa
5. UNDARIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Konsentrasi Manajemen SDM

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofiana Lutfi

NIM : 20510043

Mahasiswa Program : Manajemen SDM

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penelitian Skripsi saya yang berjudul "ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Study Kasus pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo)". Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ambarawa, 18 September 2025



Sofiana Lutfi

NIM : 20510043



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 26 September 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 290/A.1/5/IX/2025 tanggal 25 September 2025 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Sofiana Lutfi
NIM : 20510043
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Study Kasus Pada Paguyuban Sendratari Langen Sari Utomo)

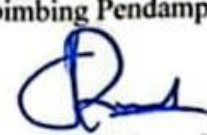
NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	27/5/2024	Pengajuan Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	5/6/2024 – 3/8/2024	Bab I, II, III
03	Instrumen penelitian	17/8/2024	Uji Instrumen
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	7/9/2025	Ijin Penelitian
05	Pengumpulan Data	18/9/2025	Tabulasi Data
06	Analisis Data	10/9/2025 – 19/9/2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	19/9/2025 – 20/9/2025	Bab IV dan V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


M. Arif Rakhman, SE., MM
NIDN. 0614068702

Pembimbing Pendamping,


Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN. 0622047503

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,


M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 26 September 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 290/A.I/5/IX/2025 tanggal 25 September 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : M. Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Sofiana Lutfi

NIM : 20510043

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Study Kasus pada Paguyuban Sendratari Langen Sari utomo)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 80

Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
NIDN. 0617028803

Anggota,

M. Arif Rakhman, SE., MM
NIDN.0614068702

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN.0622047503

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS,



M. Arif Rakhman, S.E., M.F.
NIDN. 0614068702



KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDARIS
PRODI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa : Sofiana lutfi
NIM : 20510043
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : M. Arif Rakhman, SE., ME
Pembimbing Pendamping : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan
Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi
Kasus Pada Paguyuban Sندرatari Langen Sari Utomo)

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	27/5 2024	Revisi judul	[Signature]
2	29/5 2024	Revisi judul	
3	30/5 2024	Revisi judul (+ teori)	[Signature]
4	5/6 2024	Acc judul	
5	10/6 2024	Revisi BAB I	[Signature]
6	15/6 2024	Acc jurnal	
7	20/6 2024	Revisi bab I	[Signature]
8	24/6 2024	Revisi Bab I + Bab II	
9	6/7 2024	Revisi editing Bab I + Bab II	[Signature]
10	10/7 2024	Revisi bab II lanjut bab III	
11	17/7 2024	Revisi bab III	[Signature]
12	3/8 2024	Proposal ocr	
13	17/8 2024	revisi bab 4	[Signature]
14	7/9 2024	acc ujian (propro)	
15	10/9/25	Revisi bab 4 & 5	[Signature]
16	10/9/25	Revisi Bab 4 & 5	
17	20/9/25	acc ujian	[Signature]
18	6/10/25	acc skripsi	
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			



Mengetahui
Ketua Program Studi

[Signature]

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA